

» [GIPO- Agosto 2002](#)
Sommaro Volume 3, n. 2

Studi e ricerche

- La transizione dall'università al mondo del lavoro: Identità al lavoro. Andreina Bruno, Silvia Gilardi e Cesare Kaneklin.
- Preferenze e credenze di efficacia degli operatori di orientamento. Salvatore Soresi e Laura Nota.

Strumenti ed applicazioni

- Assessment center e development center: dalla valutazione allo sviluppo del potenziale nelle organizzazioni. Marco Mariani e Marina Gazzaniga.
- La transizione dalla scuola superiore all'università: la difficoltà nel fare nuove amicizie e processi di adattamento. Elisabeth L. Paul e Sigal Brier.

L'orientamento nella letteratura internazionale

- L'identità nel lavoro da ieri a oggi. Renaud Sainsaulieu.

LA TRANSIZIONE DALL'UNIVERSITA' AL MONDO DEL LAVORO: IDENTITA' AL LAVORO

Andreina Bruno, Silvia Gilardi e Cesare Kaneklin
Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Riassunto

La ricerca presentata in questo articolo esplora lo snodo problematico dell'ingresso nel mondo del lavoro dei neolaureati, coinvolgendo le diverse parti interessate dal processo di inserimento lavorativo. La ricerca si è concentrata sui giovani laureati e laureandi dell'Università Cattolica di Milano, sui docenti della medesima Università e su alcuni rappresentanti del mondo del lavoro dell'area milanese, esplorandone le rappresentazioni rispettive e reciproche. Si propone una metodologia qualiquantitativa. Gli strumenti utilizzati sono l'intervista semistrutturata e un questionario, il SYMLOG (Bales, 1996), strumento per l'osservazione, la conoscenza e l'intervento in ambito individuale, gruppale ed organizzativo. I dati e le informazioni raccolte sono state utilizzate, come lavoro esploratorio propedeutico all'intervento, entro un progetto più ampio dell'Università Cattolica di Milano relativo ad un servizio di placement. Si presentano quindi i risultati, con attenzione particolare alla tematica dell'identità (quella dei laureati, ma anche quella delle università e dei mondi di lavoro), ai compiti nuovi con cui l'università ha da confrontarsi (non solo la creazione di cultura ma da una parte il sostegno alla costruzione dell'identità professionale degli studenti e dall'altra la loro collocazione) e alla necessità di un coordinamento che non sia meramente per giustapposizione tra "scuola" e "lavoro" per promuovere servizi di placement in università che non siano solo formali.

Summary. The research activity presented in this paper deals with the problematic entrance into the jobmarket of recent university graduates and involved the different parts implicated in the process of transition from education to job. The sample is composed by: recent university graduates and final year students of the Catholic University of Milan, professors of the same University, placement operators in the area of Milan. A quali-quantitative methodology is proposed. The instruments are the semi-structured interview and the SYMLOG questionnaire (Bales, 1996), a tool for the observation and the intervention with individuals teams and organizations. Data and information of this research activity have been used in the exploratory phase of the "placement office" project of the Catholic University of Milan. The result are then

presented, with particular attention to the theme of identity (the identity of the students, of the universities and of the job markets), to the new primary tasks of the university (the production of culture, but also the support to the construction of students' professional identity on one side and their placement on the other side), and to the necessary coordination between education and job to promote in the university useful, not only formal, placement offices.

PREFERENZE E CREDENZE DI EFFICACIA DEGLI OPERATORI DI ORIENTAMENTO

Salvatore Soresi e Laura Nota

Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione, Università di Padova

Riassunto. Nell'ambito della Psicologia dell'orientamento un ruolo sempre più importante viene riconosciuto agli atteggiamenti che i consulenti manifestano nei confronti della loro stessa attività professionale e alle loro credenze di efficacia che gli stessi nutrono nei confronti degli interventi che pongono in essere. Per approfondire tutto ciò, è stato applicato a più di 200 operatori di orientamento il questionario di idee, atteggiamenti ed azioni di orientamento (Nota e Soresi, 2000) al fine di raccogliere informazioni sui loro modelli di orientamento e sulle loro credenze di efficacia professionale. In questo lavoro vengono descritte le diverse tipologie di operatori che sono state individuate utilizzando la cluster analysis e le differenze registrate fra i diversi gruppi per quanto riguarda le credenze di efficacia professionale.

Summary. Within vocational psychology an increasingly important role has been recognized to the attitudes shown by counselors toward their own professional activity and to the efficacy beliefs they hold as concerns the interventions they carry out. To study this in depth a questionnaire Idee, atteggiamenti ed azioni di orientamento (Nota e Soresi, 2000) has been administered to more than 200 career counselors in order to collect information on their vocational models and their professional efficacy beliefs. This work presents the different typologies of counselors found through cluster analysis and the differences recorded in the various groups as concerns professional efficacy beliefs.

Parole chiave: Operatori di Orientamento, Orientamenti teorici, Autoefficacia

Keywords: Career Counselor, Theoretical Orientation, Self-Efficacy

ASSESSMENT CENTER E DEVELOPMENT CENTER: DALLA VALUTAZIONE ALLO SVILUPPO DEL POTENZIALE NELLE ORGANIZZAZIONI

Marco Mariani*, Marina Gazzaniga**

* Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna (mariani@scform.unibo.it).

** Psicologo del lavoro, libero professionista.

Riassunto

Gli Assessment Center come procedura di valutazione sono ormai diffusi in numerose organizzazioni in America, nei paesi del nord Europa ed anche in Italia. Negli ultimi anni la rielaborazione del concetto di Assessment Center, secondo l'ottica di sviluppo personale, è stata incentivata da un'evoluzione avvenuta nelle politiche di gestione del personale che ha visto introdurre e diffondersi concetti come apprendimento continuo, learning organization, empowerment e bilancio delle competenze. In quest'ottica nascono i Development Center che si basano su un approccio centrato sullo sviluppo; anche per questo maggiormente in linea con i bisogni dei partecipanti di maturare consapevolezza circa le loro performance al fine di

migliorarle in un'ottica di crescita manageriale e di orientamento all'interno delle organizzazioni.

Abstract

An important approach to managerial selection for the last decades has been the Assessment Center (AC). The Assessment Center, like evaluation process, has large circulation in USA and Europe. During these years, there has been an evolution of the AC towards Development Center (DC). A Development Center needs to be seen as the start point of development. The DC is also the result of a new form of psychological contract between employers and employees drawn up to reflect the need for mutual development of individual and organization towards shared goals. The focus of DC isn't on people's evaluation, but it is on helping people to improve their skills through the acquaintance of the self-awareness of their strengths and weaknesses. In the Development Center there are active participants who seek to better their competences.

Parole chiave: Assessment center, Development center, Organizzazioni.

Keywords: Assessment center, Development center, Organizations

LA TRANSIZIONE DALLA SCUOLA SUPERIORE ALL'UNIVERSITA': LA DIFFICOLTA' NEL FARE NUOVE AMICIZIE E PROCESSI DI ADATTAMENTO

Elisabeth L. Paul e Sigal Brier
The College of New Jersey, Ewing

Riassunto. La preoccupazione per le vecchie amicizie e le sensazioni di perdita possono costituirsi come una significativa fonte di stress per gli studenti che si inseriscono all'università, in grado di pregiudicare il processo di adattamento. Questo studio longitudinale ha coinvolto 70 studenti iscritti al primo anno per approfondire le relazioni fra le difficoltà nel fare nuove amicizie e una serie di variabili considerate alla stregua di indicatori delle capacità adattive. Come ipotizzato, le difficoltà nella formazione di nuove amicizie era associata a maggiori livelli di preoccupazione, ad una più consistente discrepanza tra le aspettative nutrite e le effettive esperienze realizzate all'università, ad uno scarso numero di amicizie nella nuova rete sociale e a isolamento e scarsa autostima. Vengono quindi fornite informazioni per la prevenzione e l'intervento.

Summary. In this study, friendsickness (preoccupation with and concern for the loss of or change in precollege friendship) is seen a significant source of distress for the college students, affecting college adjustment. A short-term longitudinal study of college students (N=70) examined associations between friendsickness, precollege predictors, and dimensions of college adjustment 10 weeks in to the first semester. As hypothesized, friendsickness was associated with precollege social concerns, discrepancy between precollege expectations and college experiences, more precollege friends in the college social network, and loneliness and poor self-esteem in college. Implications for precollege prevention of and college intervention efforts for friendsickness are discussed.

Parole chiave: Amicizia, Adattamento, Preoccupazioni sociali, Solitudine, Autostima

Keywords: Friendship, Adjustment, Social concerns, Loneliness, Self-Esteem

L'IDENTITÀ NEL LAVORO, DA IERI A OGGI

Renaud Sainsaulieu

Professore universitario presso l'Istituto di Studi politici di Parigi

Riassunto. La socializzazione degli individui nel lavoro è diventata oggetto di discussione nel corso degli anni che seguono la nascita della società post-industriale fino alla crisi attuale. Le esperienze di appartenenza, di realizzazione di opere e prodotti, di progressione lavorativa e di opposizione hanno costituito le vie preferenziali di un'affermazione identitaria attraverso il lavoro. Ma, dalla nascita della società industriale fino ad arrivare all'attuale crisi della società salariale, questo processo di socializzazione si è evoluto e si ritrova articolato, nei nostri giorni, in altre esperienze di attività esterne all'impresa. Si illustrerà, quindi, l'avvento di un altro modo di interpretare le dinamiche sociali dell'impresa.

Summary. From the fifties to the seventies, research in sociology has progressed with regards individual's socialisation through work. The main path to asserting identity through work are the feeling of belonging to an organisation or a group, self-achievement, job progressions and oppositions. However, the beginning of post industrial society and present crises in society have led to changes in the socialisation process that is now more linked to activities outside of work. This evolution embodies the outcome of understanding of social dynamics within firms.

Parole chiave: Identità, Socializzazione, Lavoro. Organizzazione, Impresa

Keywords: Identity, Socialisation, Work, Organisation, Firm